

Juin 2024 — Volume 16, Numéro 2

Bulletin information du Syndicat des Employé-e-s de Soutien de l'Université Concordia (SESUC)

Mot du président:

Chers membres;

Je tiens à **remercier tous ceux** qui ont assisté à l'AG du 30 avril et à l'AG du 23 mai. Ce fût un succès.

À compter du **1er mai**, le régime d'assurance maladie de Concordia sera modifié pour rendre **obligatoire** la substitution des médicaments génériques. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le [Plan Santé](#) sur le site de Carrefour.

Les heures d'été approchent plus tôt qu'on ne le pense : la période estivale sera du **14 juin au 16 août 2024** inclusivement.

Mise en banque des heures d'été—Article 22.06 :

Chaque année, pour une période de dix (10) semaines, de la mi-juin à la mi-août, la durée de la semaine normale de travail de 35 heures est réduite de trois (3) heures sans réduction de rémunération.

La réduction des heures est appliquée le vendredi après-midi. Le salarié travaille ainsi consécutivement les quatre (4) premières heures de sa journée de travail, sans pause-repas.

22.07 a) Dans le cas où un employé est absent, il ne sera pas crédité pour la « mise en réserve » de temps libre pour ces jours.

b) Toutefois, un employé peut accumuler les heures d'été s'il est en vacances pendant une **semaine complète** pendant la période où les heures d'été sont en vigueur. Les heures accumulées doivent être dépensées au plus tard le 31 mai de l'année suivante.

*la semaine complète ne signifie pas seulement du lundi au vendredi, mais peut être appliquée si vous prenez du mercredi au mardi de la semaine suivante, à condition qu'il s'agisse de cinq (5) jours consécutifs.

**** Note pour ceux qui ont un statut à temps partiel ; les heures d'été sont calculées au prorata.**

Prenez le temps cet été de vous détendre et de vous amuser avec votre famille et vos amis.

En toute solidarité,
Donna Fasciano
SESUC, présidente



CUSSU SESUC

Dans les coulisses de ce numéro

- Mot du président
- Heures d'été
- Heures d'été en banque
- Résultats des élections de l'Assemblée générale
- Mon temps dans UNITY
- Faits saillants: Accord de principe
- Barbecue d'été SESUC
- Explorer notre convention collective: Article 29
- Essai: Capital social et travail organisé
- SESUC dans la cuisine
- Contacter SESUC
- Calendrier

Collaborateurs à ce numéro

- Donna Fasciano
- Larissa Dutil
- Sandra Woywod-Pagé
- Thomas McGurk
- Faith Howard
- Bo-Kyung Kim
- Jennifer Muir

Félicitations!

**L'Assemblée générale – 30 avril 2024 –
Résultats des mises en candidature :**

Membres de l'exécutif :

Vice-présidente générale : Jennifer Muir
Vice-président des griefs : David Babcock
Vice-présidente Information: Larissa Dutil
Trésorière : Vidya Khan
Vice-présidente à la santé et à la sécurité
(mandat de 1 an) : Faith Howard

Membres du conseil :

Hélène Medeiros
Stuart O'Driscoll
Karen Holder
Jill Kinaschuck
Michel Erkie
Thomas McGurk
Beata Tararuj
Daniel Amico
Amanda Rosen
Gabriella Pedicelli

Une liste complète de tous les membres de l'exécutif, du Conseil et du Comité d'audit se trouve sur le [site internet de SE-SUC](#).

Membres du comité d'audit :

Deborah Simon
Jian Jiao

Vérification du module My Time dans Unity:



À compter du 1er juin, chaque membre doit vérifier dans son solde de temps libre pour s'assurer que ses obligations familiales, son temps personnel, son temps compensatoire (heures supplémentaires que vous avez reportées), ses vacances (ce à quoi vous avez droit à compter du 1er juin, n'oubliez pas de convertir les jours en heures), son report de vacances (ce que vous avez reporté de 2022-2023) sont exacts. Si vous constatez une anomalie, veuillez en informer votre superviseur. Pour plus d'informations sur comment et quand entrer [votre temps sur Unity, cliquez ici](#).

Accord de Principe - Faits Saillants de l'assemblée Générale Extraordinaire

Voici les principaux points que nous avons négociés au cours de cette ronde de négociations :

- Utilisation d'un langage plus inclusif (ils/elles au lieu de elle/lui) ;
- Ajout d'une clause d'incivilité ;
- Inclusion d'un processus de médiation-arbitrage aux griefs
- Ajout d'un nouvel article sur les allocations
- Devoirs d'un poste d'un grade inférieur au leur, l'allocation représente 3% du minimum de l'échelle salariale du grade inférieur
- Fonctions d'un poste de grade égal au leur, l'allocation représente 4% du minimum de l'échelle salariale de leur grade actuel
- Fonctions d'un poste de 1 grade supérieur au leur, l'allocation représente 5% du minimum de l'échelle salariale du grade supérieur
- Fonctions d'un poste de 2 grades ou plus supérieurs au leur, l'allocation représente 8% du minimum de l'échelle salariale du grade supérieur ;
- Avec la permission du superviseur, les deux pauses peuvent être ajoutées à l'heure du dîner ;
- Pendant les 10 semaines d'heures d'été, avec la permission du superviseur, un employé peut travailler une heure supplémentaire chaque jour de la semaine afin que tout le vendredi puisse être pris sans pénalité ;
- Le congé de deuil est désormais de 5 jours ouvrables en cas de décès d'un proche ou d'un membre de la famille
- Possibilité de prendre un congé d'études à temps plein – l'article sur les congés non payés s'appliquera
- Ajout d'une lettre d'entente qui reconnaît le travail hybride comme une condition de travail et que l'Université doit consulter et rencontrer le syndicat s'il prévoit modifier ou supprimer les lignes directrices sur le travail hybride.
- Peut travailler une semaine de 4 jours (heures réduites à 28) avec l'approbation du superviseur
- Ajout d'un régime de retraite progressif (55 ans et + plus et avoir 10+ ans d'ancienneté)
- Convention collective en vigueur du 1er juin 2023 au 31 mai 2026

Augmentations salariales :

- 1er juin 2023 4,8 % ou SPG (politique salariale du gouvernement), selon le montant le plus élevé
- 1er juin 2024 3,2 % ou SPG (politique salariale du gouvernement), selon le montant le plus élevé
- 1er juin 2025 3 % ou GSP (politique salariale du gouvernement), selon le montant le plus élevé

Tous les changements n'entrent en vigueur qu'une fois la nouvelle convention collective signée, à l'exception des augmentations salariales, qui nous seront versés rétroactivement dès qu'ils auront été approuvés lors des réunions spéciales du Bureau des gouverneurs et du Sénat qui, nous l'espérons, auront lieu avant juillet. Une fois que le protocole d'entente sera approuvé, le service de la paie communiquera avec tous les employés pour savoir quand nous pouvons nous attendre à recevoir nos aug-
mentations.





Joignez-vous à vos collègues membres de CUSSU vendredi prochain, le 14 juin, pour le barbecue d'été de CUSSU ! Tous les membres de CUSSU sont les bienvenus le premier **vendredi d'été** de la saison.

Où : Wienstein & Gavino's, 1434, rue Crescent

Quand : 13h-16h, vendredi 14 juin 2024

Qui : VOUS !

Préparez-vous pour du plaisir et des jeux, de la nourriture et des prix !

Nous collecterons des fonds pour **DANS LA RUE**, avec une tombola 1/2 et 1/2, alors n'oubliez pas d'apporter de l'argent avec vous : **1 billet de tombola = 3,00 \$ / 2 billets de tombola = 5,00 \$ / 4 billets de tombola = 10,00 \$ / 8 billets de tombola = 20,00 \$**

Notre convention collective : Article 29 – Congé non payé

Par Sandra Woywod-Page

29.07 – L'employé qui compte l'équivalent de deux (2) années ou plus de service à temps plein et qui désire obtenir un congé non payé doit en faire la demande par écrit à son superviseur immédiat. L'Université ne refusera pas un tel congé sans raison valable.

À première vue, cet article peut ne pas sembler très pertinent ou intéressant. Pourquoi quelqu'un voudrait-il prendre un congé sans être payé ? Il peut y avoir plusieurs raisons, certaines planifiées, mais d'autres non. Malheureusement, la vie peut être imprévisible et nous pouvons rencontrer des situations qui ont besoin de temps pour être résolues. Une chose à laquelle nous ne voulons pas penser pendant ces périodes souvent difficiles, c'est de savoir si nous avons encore un emploi à la fin de l'épreuve. Idéalement, nous ne voulons jamais être dans une position où nous devons profiter de cet article, mais il est réconfortant de savoir qu'il existe.



En 2012, j'ai reçu un appel téléphonique m'informant que ma mère souffrait d'une hémorragie cérébrale - dans son cas, une hémorragie sous-arachnoïdienne (HSA) ou communément appelée anévrisme éclaté. De plus, ma mère a souffert d'un spasme, qui ressemble à un accident vasculaire cérébral. Un vaisseau sanguin dans le cerveau est crampé, ce qui entraîne un flux sanguin ininterrompu. En raison du manque d'oxygène dans la zone touchée, des dommages irréversibles se sont produits. Dans les 48 heures qui ont suivi la nouvelle, j'ai pris un congé de 3 mois avec mon département et mes ressources humaines et je me suis envolée pour l'Allemagne pour être aux côtés de ma mère. J'ai fini par rester près de deux mois (trois semaines de cette période à côté du lit d'hôpital de ma mère à lui lire et à lui parler alors qu'elle était dans un coma artificiel) jusqu'à ce que ma mère soit suffisamment stable pour être transférée de l'unité de soins intensifs à une clinique de réadaptation spécialisée où elle a commencé son long chemin vers la guérison.

Alors que j'étais nerveuse au début à propos du travail laissé derrière moi, de la vérification de mes e-mails et même de la gestion de certaines tâches, mon superviseur m'a dit « d'arrêter de m'inquiéter de cette histoire de congé. Assurez-vous simplement de présenter une demande au Programme de prestations de compassion. [...] Laisse de côté les soucis du travail, ta mère a besoin d'autant d'énergie positive que tu peux lui transmettre. (Oui, j'ai toujours l'e-mail.) Bien que ma mère ait des déficiences permanentes, principalement des problèmes de mémoire à court terme et de coordination ainsi que des difficultés d'orientation, je suis ravi de dire qu'elle est capable de vivre une vie heureuse et indépendante. Je suis toujours le tuteur légal de ma mère, mais cette partie sera laissée pour un autre article à explorer.

- Parlez à votre superviseur/gestionnaire
- Contactez les RH (organisez des options de paiement pour votre régime de retraite et d'assurance¹)
- Demander des prestations d'assurance-emploi (prestations pour proches aidants²)
- Informez le gouvernement du Canada, les RH et votre unité de votre retour au travail.



1 CA 29.07 – Sauf convention ou disposition contraire, l'employé en congé sans Paye ne bénéficie pas des avantages prévus dans la présente convention collective. Elle/il continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ceux-ci le permettent, à condition qu'il paie la totalité des frais.

2 Prestations d'assurance-emploi – Les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants fournissent une aide financière pendant que vous êtes absent du travail pour prendre soin d'une personne gravement malade ou blessée ou d'une personne ayant besoin de soins de fin de vie. <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/caregiving.html>

Capital social et travail organisé : **un essai de Thomas McGurk**

Le capital social, un terme englobant les réseaux de relations, de confiance et de valeurs partagées qui permettent la coopération et l'action collective, est un élément crucial dans le tissu complexe des sociétés et des économies modernes. Le déclin du capital social depuis les années 1950 a eu de profondes répercussions, en particulier dans les sphères du travail organisé, de l'inégalité des revenus et de l'érosion de la classe moyenne. Les syndicats, en tant que forme de travail organisé, ont un riche héritage historique en tant que source clé de capital social. Ils ont donné aux travailleurs les moyens de faire valoir leurs droits, de négocier de meilleures conditions de travail et de s'attaquer aux inégalités économiques.

Dans ce contexte, la présence robuste d'un mouvement syndical n'est pas seulement une réponse aux défis, mais une stratégie proactive pour reconstruire le capital social en milieu de travail et s'attaquer aux problèmes systémiques auxquels sont confrontés les travailleurs au 21e siècle. Les membres du syndicat jouent un rôle central dans la promotion de la collaboration, de la solidarité et d'un sens commun de l'objectif entre les employés. Les syndicats ne sont pas seulement des défenseurs des intérêts de leurs membres, mais aussi des champions de principes plus larges de justice économique et d'équité sociale ayant un impact sociétal important.

De plus, les syndicats sont en phase avec la reconnaissance croissante de la valeur du comportement prosocial et de la collaboration dans la promotion de la réussite humaine et du progrès sociétal. Cela s'aligne sur l'évolution de la compréhension des humains comme étant non seulement motivés par l'intérêt personnel et la compétition, mais aussi par la coopération et l'empathie, comme le suggèrent les recherches dans des domaines tels que la biologie évolutive, la psychologie et l'anthropologie.

Des études sur les sociétés de chasseurs-cueilleurs, des modèles mathématiques de la théorie des jeux évolutionnistes, des connaissances issues des neurosciences et des expériences en économie expérimentale soulignent toutes le rôle essentiel du comportement prosocial et de la collaboration dans la facilitation de la survie humaine, du développement sociétal et de la culture de valeurs partagées. Essentiellement, le succès de notre espèce n'a pas été fondé uniquement sur l'égoïsme individuel, mais aussi sur notre capacité de coopération, d'entraide et de résolution collective de problèmes.

Le mouvement syndical est une manifestation tangible de notre propension innée à la collaboration et à l'action collective. En organisant les travailleurs, en faisant la promotion de la solidarité et en plaidant pour un changement systémique, les syndicats contribuent à cultiver le capital social sur les lieux de travail et dans la société en général, favorisant ainsi l'égalité économique, la cohésion sociale et l'épanouissement humain.

Les principes qui sous-tendent le mouvement syndical, tels que l'équité, la solidarité et l'inclusion, sont non seulement compatibles, mais essentiels à l'édification de systèmes sociaux et économiques plus équitables et inclusifs. À une époque marquée par des disparités croissantes en matière de richesse et d'opportunités, la résurgence des syndicats ouvre la voie à plus de justice, de prospérité et de bien-être pour tous les membres de la société.

Un mouvement syndical fort, unifié et dynamique représente un impératif stratégique pour relever les défis posés par le déclin du capital social et la résurgence de l'inégalité des revenus. En favorisant la coopération, la collaboration et la culture de valeurs partagées sur le lieu de travail, les syndicats permettent non seulement aux travailleurs de défendre leurs droits, mais contribuent également au projet plus large de construction d'une société plus juste, équitable et durable. En ce sens, la présence des syndicats n'est pas seulement dans l'intérêt des travailleurs, mais elle est essentielle au bien-être collectif et à la prospérité de la société.

Alors que nous sommes sur le point d'en savoir plus sur les résultats des négociations contractuelles, les membres de CUSSU seront dans une position unique. Nous avons l'occasion de faire bouger les choses. Les membres de CUSSU auront une occasion puissante d'exprimer une volonté collective. C'est l'occasion d'avoir un impact non seulement sur notre qualité de vie individuelle, mais aussi sur notre culture. Les enjeux sont élevés, mais nous sommes forts et résilients. La question ne sera pas seulement de savoir si l'offre est une bonne affaire ; Il s'agit de faire confiance à notre force et à notre résilience et de relever le défi du bien commun.

SESUC dans la cuisine

Parce que tout le monde veut une révolution, mais personne ne veut faire la vaisselle !

Gâteau au caramel renversé à la banane et à l'érable (soumis par Faith Howard)



INGRÉDIENTS

100 g / 3,5 oz / 1/2 tasse de beurre, ramolli
60 ml / 2 fl oz / 1/4 tasse de sirop d'érable
100 g / 3,5 oz / 1/2 tasse de cassonade
1 banane, écrasée
3 œufs, battus
170 g / 6 oz / 1 1/3 tasse de farine autolevante
3 bananes, pelées, coupées en deux et coupées en deux dans le sens de la longueur
Crème fouettée sans fouetté, pour servir (facultatif)

POUR LE CARAMEL

60 g / 2 oz / 4 cuillères à soupe de beurre
30 g / 1 oz / 2 cuillères à soupe de cassonade
60 ml / 2 fl oz / 1/4 tasse de sirop d'érable
1 cuillère à soupe de jus de citron

INSTRUCTIONS

Préchauffer le four à 180°C / 350°F.

Pour faire le caramel : Placez une sauteuse de 25 cm/9 3/4 pouces [en fonte ou autre poêle allant au four] à feu moyen. Ajouter le beurre, la cassonade et le sirop d'érable. Cuire, en remuant de temps en temps, pendant 4 minutes jusqu'à ce que le caramel épaississe légèrement. Retirer du feu et arroser de jus de citron.

Pour faire le gâteau : Crémiser le beurre dans le bol d'un batteur sur socle. Pendant qu'il coule, ajoutez le sirop d'érable et la cassonade. Ajouter la purée de banane et les œufs, petit à petit, puis incorporer la farine.

Disposez les bananes tranchées en éventail dans la poêle avec la sauce au caramel. Étalez la pâte sur les bananes et placez-les au centre d'un four préchauffé pendant 35 minutes ou jusqu'à ce que le gâteau soit pris au centre.

Retirer sur un plan de travail, glisser un couteau sur les côtés de la poêle, placer une assiette dessus et la retourner (la poêle doit être encore chaude). S'il reste trop de caramel, placez la casserole à feu moyen avec 1 cuillère à soupe d'eau et fouettez jusqu'à ce que le caramel se dissolve, puis versez sur le gâteau. Couper en quartiers et servir avec de la crème fouettée si désiré.

COMMENT NOUS JOINDRE

Adresse : 2130, rue Bishop, MI-303

Tél. : 514-848-2424, poste 8644

Courriel : CUSSU@concordia.ca

cussu.grievances@concordia.ca

Cellule du président : 438-865-0756

Cellule de VP grief : 438-869-5709

Membres du Comité exécutif

Donna Fasciano - Présidente

Jennifer Muir - Vice-présidente générale

David Babcock - Vice-président aux Griefs

Bo-Kyung Kim - Secrétaire

Vidya Khan - Trésorière

Faith Howard - Vice-présidente à la santé et sécurité

Larissa Dutil - Vice-présidente à l'information

Christabell Moyo - Vice-présidence à la condition féminine

Calendrier

14 juin - Premier vendredi d'été

14 juin - BBQ d'été CUSSU

24 juin - Fête de la Saint-Jean-Baptiste

1er juillet - Congé de la fête du Canada

16 août - Dernier vendredi d'été

2 septembre - Congé de la fête du Travail

3 septembre - Premier jour de cours Au-

tomne 2024

Vous avez des suggestions ou des idées pour le bulletin ?



Envoyez-nous un courriel à

cussu@concordia.ca

Site Web SESUC : S'il vous plaît

consulter notre site à

www.CUSSU.net

Saviez-vous que

SESUC a une [page](#)



Nouvelles des membres

The CUSSU newsletter is packed with practical advice on various issues of interest to the support staff. We want to give you the opportunity to stay in touch with us, and to tell us what useful information you would like to see on the CUSSU website and CUSSU newsletter. **Newsletters are usually published four times per year**, and is sent to all members as a benefit of our membership.

If you have a problem and would like your fellow members to help, send your questions, suggestions or comments to cussu@concordia.ca. This email address is protected from spambots.

The Executive seeks to support and assist you, our members, by keeping you informed of any new developments in the University. **Vos délégués syndicaux**

Personne-ressource de l'édifice EV Gabiella Pedicelli ext. 4566 Beata Tararuj ext. 3103	Personne-ressource de l'édifice LB Stuart O'Driscoll ext. 3483 Helene Medeiros ext. 2435 Aneil Mehta ext. 2653	Personne-ressource de l'édifice mb Christabell Moyo ext. 2982 Larissa Dutil ext. 4750
Personne-ressource de l'édifice FG Sheri Bernier ext. 2029	Personne-ressource de l'édifice GM Michel Erkić ext. 4906 Donna Fasciano ext. 2530	Personnes-ressources du campus Loyola Vidya Khan ext. 3702 Karen Holder ext. 2223 Jennifer Muir ext. 2080 Daniel Amico ext. 4239 Amanda Rosen ext. 2222
Personne-ressource de l'édifice FB Jose Medeiros ext. 2643 Sandra Woywood-Page ext. 2300 Jill Kinaschuck ext. 2310	Personne-ressource de l'édifice HALL Bo-Kyung Kim ext. 7327 Tom McGurk ext. 2050 Faith Howard ext. 8565	
Personnes-ressources des annexes David Babcock ext. 4141		